CANADIAN FORCES
PROVOST MARSHAL

ANNUAL REPORT
2000

CANADIAN FORCES PROVOST MARSHAL

FOREWORD

I am honoured to present the Canadian Forces Provost Marshal Annual Report for the year 2000. Four years ago, the Canadian Forces Military Police embarked on a journey of dramatic renewal, with a view to improving the quality of policing services. This report represents success in transforming the delivery of policing services with improved client focus and a greater understanding of the wider community that we serve.

Over the past twelve months, there has been significant progress in the initiatives outlined in the 1999 Annual Report. Without a doubt, implementation of the Military Police Victims Assistance Program this past summer, and the introduction of a Victim Assistance Coordinator in each of the Canadian Forces National Investigation Service (CFNIS) Regions has been a

resounding success. As intended, the program is providing victims with much needed information, support, and a means to connect with victim support services in other departmental, Canadian Forces, and civilian support agencies.

The quality and professional delivery of policing and investigative services was improved and excellent progress was made on several major initiatives related to the selection, training, professional development and employment of military police personnel including: new training standards; a one year provisional employment period for new military police graduates; increased professional development opportunities through exchanges with civilian law enforcement agencies; new undergraduate and post–graduate education opportunities for serving members; and a mandatory re-certification training program for military police employed in non-policing jobs for extended periods. This long-term commitment towards improving the delivery of policing services highlights the commitment of the CFPM in ensuring that the Military Police will continue to assume a leadership role in the provision of policing services that exceed departmental expectations.

Suitability assessment and competitive selection processes for applicants to the Military Police non-commissioned ranks was introduced successfully in 1999. This year, the Directorate of Human Resource Research Evaluation commenced development of specific assessment instruments for Military Police commissioned officer applicants. Consistent with civilian police employment practices, the Military Police Assessment Centre (MPAC) process will be introduced for MP commissioned officer applicants in 2001.

The investments in our people will promote continued success and improvement. The investment in assessment and selection mechanisms will ensure that only those military police applicants who portray the essential character, values, and personal attributes required of a police leader in the 21st century will conduct policing duties on behalf of the Canadian Forces.

On 1 December 1999, the Military Police Complaints Commission (MPCC) came into force. Over the past year, the Military Police embraced the opportunity to learn and grow from the oversight and review of military police conduct. The MPCC is the first external, independent and civilian

oversight body mandated to review matters of military police ethics and conduct. The MPCC has the authority to review and if necessary investigate public complaints against Military Police in the performance of their policing duties and functions, and has sole jurisdiction to deal with complaints of interference in any military police investigation. In its' first full year of operation, the work of the MPCC has advanced military police accountability and assisted in promoting the highest ethical and professional policing standards throughout the Military Police Branch.

I am pleased to report that the review conducted by KPMG on behalf of Chief Review Services in June 2000 found that the current level of resources assigned to the CFPM and CFNIS organizations is sufficient to fulfill mandated tasks. The report presented both organizations with opportunities for further efficiencies and a model for working "smarter". All recommendations were supported by the CFPM.

This Annual Report acknowledges that the Military Police are committed to the credo of continuous improvement. Although the foundation has been laid, I do not underestimate the challenges ahead. Several strategies to encourage the retention of experienced Military Police will receive corporate review in 2001. To achieve recruitment targets, Military Police personnel from across Canada will be assisting Canadian Forces Recruiters in promoting the Canadian Forces and a career in the Military Police.

Year 2001 will see the initial implementation of a new information management system throughout the CFPM and CFNIS organizations, and over the 2002-2003 timeframe, to all CF Military Police units. Implementation of the Security and Military Police Information System (SAMPIS) will dramatically change the way Military Police report incidents and manage information. SAMPIS will create the opportunity to project trends in support of our National Resource Protection Program and crime prevention strategies.

The dedication of the people involved in maintaining the excellence, professionalism and integrity of the Canadian Forces Military Police is witnessed in the achievements of the past year. Under the leadership of Brigadier General Samson, the former CFPM, it is a pleasure to report a resounding success in our

various renewal initiatives. I am confident throughout 2001 and onward, the Military Police will continue to change and to better serve the Canadian Forces and our communities at home and in peacekeeping operations abroad.

SELECTION OF THE NEW CFPM

One of the recommendations of the *Report of the Special Advisory Group on Military Justice and Military Police Investigation Services* of 25 March 1997 headed by Chief Justice Dickson, was that the Canadian Forces National Investigation Service operate independently of the chain of command. In keeping with that recommendation, the CFPM and Vice Chief of Defence Staff (VCDS) signed an Accountability Framework on 2 March 1998. The Accountability Framework outlines the roles and relationship between the VCDS and the CFPM, and reinforces the independence of criminal and service offence investigations under the authority of the CFPM.

Additionally in 2000, a selection process was created to safeguard the independence of the selection of the incumbent CFPM from any perception of influence from the chain of command.

Accordingly, in June 2000, a four-person selection board, comprised of two military officers and two external civilian members was convened to review the files of the applicants and conduct a structured panel interview. The selection board members included the VCDS, the Chief of the Land Staff, a former Chief of the Ottawa-Carleton Regional Police Service, and a retired Deputy Crown Attorney. From the list of seven applicants, the Board unanimously selected one candidate to assume the position of the CFPM.

On 15 January 2001, Colonel Cooper accepted the appointment of CFPM and command of the CFNIS from Brigadier - General Samson who took on new responsibilities as the Director General of Intelligence.

Brigadier-General Samson hands over command of the CF Military Police to Colonel Cooper

Part I – Current Activities

CANADIAN FORCES MILITARY POLICE STRATEGIC PLAN

At the 2000 CFPM Symposium, the Military Police developed a Strategic Plan designed to parallel *Shaping the Future of the CF: A Strategy for 2020*. In order to ensure that the Military Police continue to be recognized for their excellence, the following strategic objectives have been established:

- Create and sustain a well-developed operational capability;
- Promote innovation and explore new technologies;
- Develop communication, client focus and partnerships;
- Develop, remunerate and recognize our employees; and
- Provide police leadership, ethics, image and trust.

MP stand guard in Kosovo while children come out to see Canadian soldiers in action.

OPERATIONS

MP support to international operations has lessened compared to the high operational tempo experienced during 1999. The Military Police commitment to Canadian Forces operations has been reduced to its lowest level since 1996. With MP no longer serving in Operations KINETIC (Kosovo), TOUCAN (East Timor), and as of January 2001 Operation ECHO (Aviano), the Military Police are now well poised to meet new operational challenges in any CF operation worldwide.

CF Military Police provided support to the following missions in 2000:

- The Balkans - Task Force Bosnia Herzegovina (TFBH): The MP have an important role within Multi-National Division (SW) in Bosnia-Herzegovina which is likely to continue for the foreseeable future. In addition to providing an MP Platoon in support of the Canadian Battle Group, a CF Military Police Lieutenant-Colonel is the Multi-National Stabilization Force Provost Marshal.
- Eritrea and Ethiopia - Task Force East Africa (TFEA): Operation ECLIPSE is the combat component of the CF contribution to the UN Mission in Eritrea and Ethiopia (UNMEE). Within the CF Company Group, which deployed as part of the Netherlands-lead Strategic High Readiness Brigade, a MP Section is deployed providing national policing support.
- Middle East - UN Disengagement Observation Force (UNDOF) Golan Heights: Operation DANACA has a total of seven MP assigned to it. The CF Military Police provide the leadership to the multi-national MP Platoon.

MP from Camp Maple Leaf in Bosnia distribute boots purchased through a fundraising drive involving a Tim Horton franchise in Carleton Place, Ontario to Kosovar refugees at the hospital near the Canadian camp

A summary of MP deployments is shown below:

Operation	MP Commitment
PALLADIUM (Dec 96 – Present) NATO Bosnia-Herzegovina	Total: 31
DANACA (1974 – Present) UN Middle East	Total: 6
ECHO (Apr 99-15 Jan 01) NATO Italy	Total: 4
ECLIPSE (Dec 00 – Jun 01) UN Eritrea & Ethiopia	Total: 8

POLICE SERVICES

National Resource Protection Program

Resource protection is a proactive activity that promotes the safeguarding of departmental resources. Within the larger military community, this also includes the safety and security of military families.

A national level initiative is currently underway aimed at synthesizing existing activities, and the variety of resource protection programs within the Department. This initiative will also review programs being delivered by other government departments and nations as well as non-governmental agencies and private sector firms. We will explore the feasibility of partnerships with such organizations.

Military Police Committee on Youth Issues

Arising from the National Youth Summit held in 1999, the CFPM and the National Youth Resources Service Manager from the Personnel Support Agency have formed a joint committee on Youth issues. The Committee will focus on developing an action plan to promote positive relations between Youth and the Military Police.

Canadian Police Information Centre (CPIC)

The CFPM assumed departmental authority for the operation of the CPIC system within the Canadian Forces. The Deputy Provost Marshal Police (DPM Police) is the CFPM coordinator for DND CPIC terminals. All Military Police units have access to CPIC.

Military Police, together with other local area police services, help Elmer the Safety Elephant start Safety Week in Orleans, Ontario.

CANADIAN FORCES NATIONAL INVESTIGATION SERVICE

In line with the expectations articulated in the revised (1999) National Policy Directive pertaining to Military Police investigations, the year 2000 saw the Canadian Forces National Investigation Service (CFNIS) continue to partner with local Military Police, where practical, in the

conduct of serious and sensitive investigations. This practice has assisted in encouraging the development of local investigative expertise. Close partnerships between local Military Police and CFNIS members were further enhanced by the first substantial rotation of personnel during the annual posting cycle; several of the original CFNIS members having spent a three year period with the organization since it was stood-up in 1997. This rotation of personnel back to other MP organizations further enhances the strong investigative partnership that currently exists.

Military Police Criminal Intelligence Programme (MPCIP)

The Military Police Criminal Intelligence Program (MPCIP) was initiated in April 2000 under the direction of the Commanding Officer CFNIS. The MPCIP consists of a Strategic Criminal Intelligence Section and one Regional Criminal Intelligence Coordinator in each of the CFNIS Regions and is responsible for the conduct of Criminal Intelligence activities in support of CFNIS investigations throughout Canada and abroad. Additionally, each of the Regional Criminal Intelligence Coordinators is mandated to conduct close liaison with all local Military Police units within their respective Regions in order to provide a conduit through which Criminal Intelligence Information may be gathered and disseminated.

A close partnership has been developed with the primary Criminal Intelligence information sharing entity, the Criminal Intelligence Service Canada (CISC), as well as each of its Provincial Bureaux. The CFNIS, represented by the Military Police Criminal Intelligence Program (MPCIP), has been accepted as a Regular member of CISC. The CFPM holds an executive position on the Board of Directors. The intention of this close partnership with other criminal intelligence organizations is to participate, in a real and meaningful way, in the national Criminal Intelligence community.

Through the partnerships developed within the MP community and CISC, the MPCIP has received information that provided the basis for approximately 120 Criminal Intelligence files across the country. These files have been used predominantly by the CFNIS in support of specific criminal/service offence investigations.

Inter-agency Exchanges

During the year, Canadian Forces National Investigation Service members continued to participate in a robust inter-agency exchange program.

The following is a list of some of the law enforcement affiliated organizations that investigators were employed with:

- RCMP Criminal Intelligence Directorate, Ottawa, Ontario;
- RCMP "K" Division, Edmonton, Alberta;
- Criminal Intelligence Service Canada, Ottawa, Ontario;
- RCMP Major Crime Unit, Halifax, Nova Scotia; and
- Criminal Intelligence Service Nova Scotia.

Additionally, a Royal Canadian Mounted Police Inspector continues to fill the position of Officer in Charge of the Canadian Forces National Investigation Service -Sensitive Investigation Detachment.

CFNIS Support to Operations

The Canadian Forces National Investigation Service Detachment in Bosnia-Herzegovina continues to conduct criminal and service offence investigations in that theatre of operations. A second Detachment had also been established in Macedonia as a result of the deployment of Canadian Peacekeepers to Kosovo. Investigators from the Canadian Forces National Investigation Service Regional Detachments are routinely deployed on peacekeeping operations for a six-month rotational tour of duty.

Victim Assistance

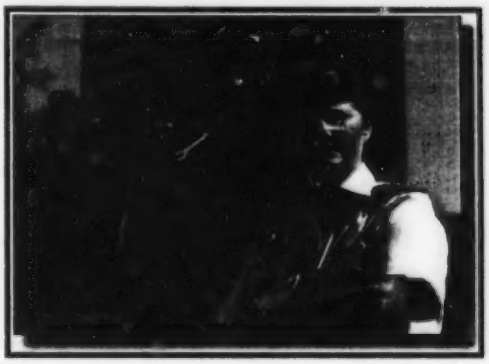
To assist individuals who may be involved in investigations, the Canadian Forces National Investigation Service has instituted a program where victims/complainants are contacted bi-monthly by a member of the investigative team. This program was expanded to include specifically trained Victim Support Co-ordinators. During the year, each Canadian Forces National Investigation Service Detachment established the position of a Victim Assistance Coordinator.

Client Satisfaction Survey

During the course of an investigation, Canadian Forces National Investigation Service investigators provide a sampling of victims, complainants, witnesses or suspects with a postage paid client satisfaction survey. The surveys are sent to the Office of the Canadian Forces Provost Marshal and are reviewed with a view to improving investigative services and client support. The Client Satisfaction Survey Program has been in place since April 2000. To date, over 800 surveys have been distributed. Based on the responses received, 95% of the respondents declared that the CFNIS handling of the investigations met or exceeded their expectations. Some of the additional comments reported in the surveys also identified a high level of professionalism from the CFNIS investigators.

Statistical Overview of Investigations

The Canadian Forces National Investigation Service initiated 524 new criminal or service offence investigations in 2000, as compared to 980 cases in 1998 and 580 cases in 1999. This represented a consistent reduction over the last three years. 318 cases were carried over from 1999, for a total caseload of 842 in 2000. The Canadian Forces National Investigation Service concluded 567 cases in 2000, 276 of which were carried over from 1999.



SECURITY

The position of the Deputy Provost Marshal Security was formally converted from a military position to a civilian position. This change will promote stability and continuity in the management of the Departmental Security Program.

Subject Interview Program

In the spring of 2000, consistent with public service staffing processes, ten civilian subject interviewers were hired to support the five Security Clearance sub-sections located in Victoria, Edmonton, Kingston, Ottawa and Halifax. To facilitate their orientation to their new jobs, the new employees were provided

both on-the-job orientation and a formalized training program. Ongoing quality control, staff assistance visits and comments from client satisfaction surveys confirm that the subject interview program has been successful. Subject Interview statistics report that 1326 Subject Interviews were tasked during year 2000, with 1767 Subject Interviews completed by the 10 subject interviewers across Canada.

Security Screening Program

To satisfy the ongoing requirement to process both security clearance and reliability screening requests, a concerted effort was given to the roll-out of the DND automated Security Screening Processing System (SCPS). The SCPS is a model for other government Departments. Electronic filing of associated documentation has increased significantly with the implementation of SCPS.

In 2001, SCPS will be upgraded and released in a new web-based version. This upgrade will incorporate anticipated amendments to the Government Security Policy.

With a dramatic increase in recruiting efforts, it is envisioned that the CFPM will be challenged to support a near doubling of "new" reliability screening and security clearance requests over the next three years.

Visit Control Program

The Government Security Policy (GSP) recognizes that visits to specific installations may be restricted for security reasons. The Visit Control Program supported by the CFPM, facilitates approved access to restricted DND installations by the requesting entity. The department experienced a decrease of 8.4% in Visit Clearance Requests from 1999. A total of 1344 requests were processed during 2000. Of these requests, 1229 were assessed as Classified Visits and 115 were Unclassified Visits.

Contract Security

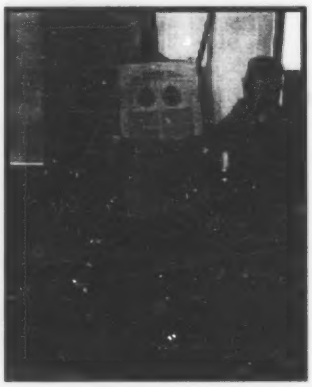
Security awareness and client focus continued to receive top priority within the Contract Security Section. In 2000, Contract Security managed 1823 consultative calls for assistance; an increase of 22.4% from 1999. The rise in calls for assistance represents success in the Section's proactive security awareness approach. The increase in workload was manageable, due in part to the

slight decrease in final contract security processing.

Activity	2000	1999	%
Contracts Processed	429	454	5.8 % decrease
Contracts Reviewed (did not contain a security requirement)	108	112	3.7 % decrease
Consulting Activities	1823	1783	22.4 % increase

Security Breaches

In 2000, 121 security related incidents were reported and analysed by departmental security staff. This figure represents a 14.8% decrease in reported cases from 1999.



BGen Samson accepts a plaque from Vice-Admiral Garnett, the Vice-Chief of the Defence Staff, outlining the ethos of the Canadian Forces.

PROFESSIONAL STANDARDS

The Professional Standards Complaints and Investigations Section received 93 complaints in 2000 and brought 21 complaints forward from 1999, for a total of 114 complaints. This represents an increase over previous years, with totals of 79 and 80 complaints being investigated in 1999 and 1998, respectively. As a result of the implementation of the Military Police Professional Code of Conduct that was approved in 1999, DPM Professional Standards is now investigating internal complaints, in addition to public complaints. There were 23 internal investigations conducted in 2000, which accounts for the bulk of the overall increase in the number of complaints.

Of the combined total 114 complaints, 75 were finalized in 2000, and 39 were carried forward to 2001. Despite the increase in complaints, the total number of allegations stemming from these complaints was consistent with the previous year, 208 in 2000 and 200 in 1999. Of the 204 allegations that were finalized in 2000, 41 (20%) were substantiated. Two complaints were resolved through the Informal Resolution process, down from 5 in 1999, and 8 in 1998.

Professional Standards also conducts MP Strategic Evaluations to validate a Military Police unit's operating procedures and practices. It is imperative that all Military Police operations are consistent with the

Military Police policies and technical procedures, the Charter of Rights and Freedoms, jurisprudence, and accepted Canadian policing standards. Ten Strategic Evaluations were completed in 2000, compared to 16 in 1999 and 14 in 1998. Of these, five were the second such evaluation to be conducted at the particular units.

Additionally a Functional Evaluation of High Speed Pursuits was completed in 2000 and the findings were presented to the Canadian Forces Military Police Academy for incorporation into the training program. To strengthen the evaluation capability across CF MP units, a second Strategic Evaluator's Military Police Functions Course was conducted at the Academy by Professional Standards. The course trained 11 Military Police personnel at the supervisor level to assist in Unit and Strategic Evaluations.

SECURITY AND MILITARY POLICE INFORMATION SYSTEM (SAMPIS)

In June 2000, a contract was awarded to Macdonald Dettwiler for Phase 1 of the Security and Military Police Information System (SAMPIS) project. Phase 1 of the project will provide a common database and records management system, interconnectivity between all Canadian Forces National Investigation Service Detachments as well as the Canadian Forces Provost Marshal organization. The Military Police Unit supporting the National Capital Region will act as a test site, and a training network will be installed at the Canadian Forces Military Police Academy at Borden, Ontario. Phase 1 is scheduled for completion in December 2001. Phase 2, will provide the same capability to the remainder of the Military Police units across the country. Phase 2 is scheduled to commence early in 2002 with final completion during 2003.

OCCUPATIONAL SPECIFICATION IMPLEMENTATION PLAN

The Military Police Occupational Specification Implementation Plan (MP OSIP) Team stood up in June 2000. The OSIP team was mandated to review and implement a number of initiatives stemming from the various reports dealing with the Military Police and the conduct of investigations, the enactment of Bill C-25 and the Security Officer and Military Police Occupational Analysis. The OSIP Team was directed to address the following items:

- Specialist designations for both Military Police Officers (MPO) and Military Police (MP) Non-Commissioned personnel. This designation will enhance the co-ordination and management of recruiting, selection, training, professional development and employment of Military Police.

- A provisional employment period (PEP) for new Military Police. The PEP is consistent with civilian police employment practices, which generally includes a one-year probationary period.

- Increase secondment and exchange opportunities with law enforcement agencies.

- Incorporate and formalize entry requirements, assessment and selection procedures incorporated into the Military Police Assessment Centre process, which was implemented in 1999.

Reviewing Officer Commander Moore inspects a graduating class at the Canadian Forces Military Police Academy.

- Identify the requisite number of advanced training positions. This will provide a variety of professional development opportunities, including post-graduate education and development through specialized employment with civilian law enforcement agencies.

- Introduce re-certification training for all Military Police employed in a non-policing environment for more than 36 consecutive months.

- Develop a higher level of operational skill among future MP officers. Commencing in 2001, all new MP officer applicants will complete the intensive Army Common Phase II Course.

- Formalize funding for CFPM directed training following Military Police Credential Review Boards (MPCRB), Professional Standards investigations or recommendations made by the Military Police Complaints Commission.

The OSIP Team proposal completed in December 2000, is currently undergoing corporate review. Additionally, a study on Military Police Pay was completed and submitted to the Director Pay Policy and Development for review. These reviews are currently ongoing.

TRAINING

Thirty MP attended in-service Criminal Investigation Courses, and over 145 Military Police attended law enforcement related courses at civilian institutions. During 2000, Military Police received training provided by the Canadian Police College, Ontario Police College, l'Ecole Nationale de police du Québec, Toronto Police Service, Criminal Intelligence Service Canada, Criminal Intelligence Service Ontario, Detroit Laboratory for Scientific Interrogation, RCMP Training Academy, New Brunswick Fire/Arson Investigation School, Edmonton Police Service, Atlantic Police College and the Ottawa Police Service.

MILTARY POLICE PATROL DRESS

The Military Police will have a new look in 2001. The MP Patrol Dress project will provide a new patrol uniform and duty gear to all Military Police of Sergeant rank and below. The Patrol uniform will be available for wear across Canada by Spring 2001.

Part II – Statistical Overview

General

This portion of the Annual Report provides a statistical snapshot of categories of offences that continue to impact this Department and Canadian Forces personnel and resources. Where available, data from previous years is provided for comparison purposes.

Jurisdiction

Military Police jurisdiction extends across any and all Department of National Defence and Canadian Forces establishments in Canada. Pursuant to section 156 of the National Defence Act, the Military Police are mandated to maintain law and order within the Canadian Forces and on National Defence property. Military Police are also peace officers under the Criminal Code of Canada and perform policing duties in respect of all persons who are subject to the Code of Service Discipline throughout the world, including civilians who accompany the Canadian Forces to assignments outside Canada.

Population

The size of the population that falls within the jurisdiction of the Military Police is constantly shifting. This population includes Regular and Reserve Force members, Department members, Cadets, Cadet Instructors, and members of military families who reside in military housing.

Data

The data detailed in this portion of the Annual Report is based on the information contained in investigation files sent to the Canadian Forces Provost Marshal for the period 1 Jan 2000 to 31 Dec 2000, from the various Military Police units located nationally and internationally. It reflects reported crime that has resulted in a military/ civilian police investigation that has military nexus. Information contained in investigation reports received after 31 Dec 2000 will be reflected in subsequent Annual Reports. Due to the aforementioned, it is stressed that the numbers or statistics may differ somewhat from those in the 1999 Annual Report. This

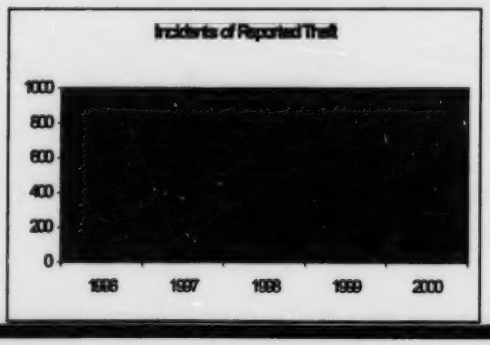
is due to a change in reporting periods from fiscal year to calendar year.

Investigations

There were 3343 investigation files received by the Canadian Forces Provost Marshal during 2000, as compared to 3088, 3500 and 3302 for 1997, 1998 and 1999, respectively. In addition to the investigation files received by the CFPM, there were a number of investigation reports that were only distributed locally. These reports are related to minor offences; incidents where the dollar value was $1000 or less, or when an incident was so minor that it was only of interest to the local Commanding Officer. In 2000, 10101 locally distributed Military Police reports were produced, compared to 8798, 9200 and 8251 for 1997, 1998 and 1999, respectively.

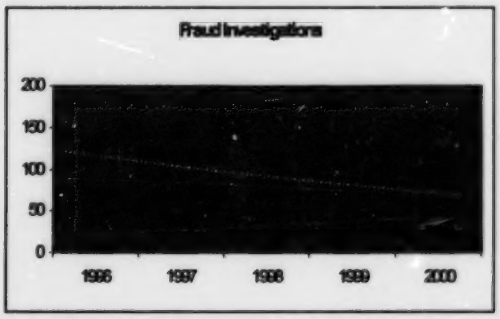
Theft Investigations

Reported incidents of theft over $1000 increased slightly (4.5%) from the 1999 figures. However theft investigations remained approximately 25% lower than the average number of investigations for the previous four years.



Fraud Investigations

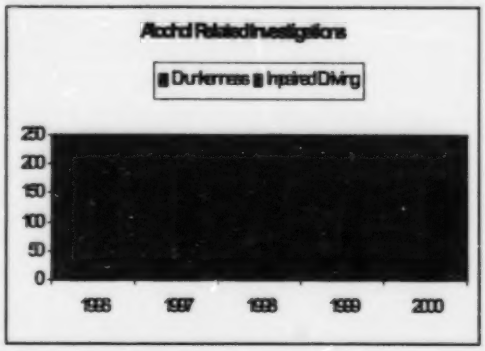
Fraud investigations declined significantly from 1997 to 1999 (32%). There was an increase of 16% in reported incidents of fraud in 2000, which makes the 2000 figure consistent with, but slightly higher than (5%), the four-year average. The 2000 figure is nominally below (2%) the 1997-1999 average.



Alcohol-Related Investigations

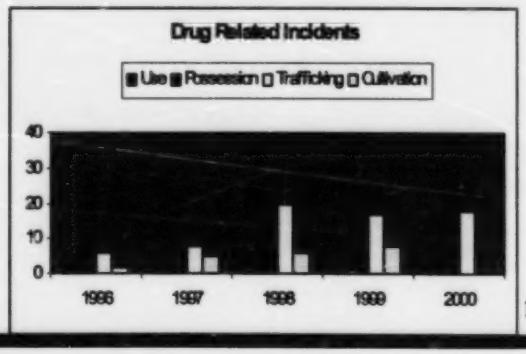
Reported incidents of drunkenness declined from the 1999 figure by 25%, returning the number of incidents to a level nominally above, but consistent with, the four-year average of 30 incidents. The reported incidents of impaired driving increased from the 1999 figure of 137 to 180.

While this is a significant increase (24%), it is slightly below, and consistent with, the four-year average of 184 incidents.



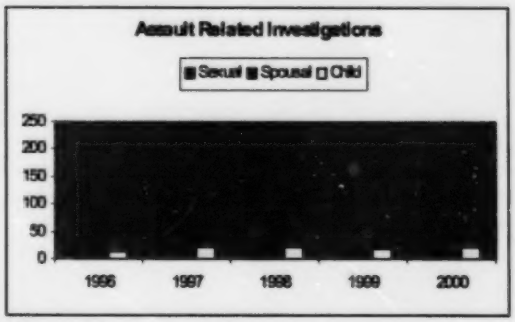
Drug-Related Investigations

The combined number of drug-related incidents in the defence community increased in 2000, but was consistent with the four-year average. Incidents of the use and possession of drugs increased over 1999 figures, with drug trafficking remaining relatively constant. Incidents involving the cultivation of drugs declined. The reduction in the number of cultivation occurrences represents the reversal of the trend over the last four years. Trafficking incidents have also levelled off, after rising from 1996 to 1998.



Assault-Related Investigations

After a significant decline in spousal assault investigations in 1999, 2000 saw a modest return to the levels reported in 1997 and 1998. Eighty-five individuals were reported as victims of spousal assault; 85% of which were female. With regard to child abuse, the number of reported incidents rose slightly over previous years. The majority of offenders (88%) and victims (58%) continued to be male. In both cases, there are no obvious trends in terms of military component (Army, Navy or Air Force).



Sexual-Related Investigations

There were 191 incidents of sexual-related offenses reported to the Canadian Forces National Investigation Service and other MP units in 2000. Of these, 160 were classified as sexual assaults of varying

degrees. The 2000 figures represent a modest decline of 9% from 1999 and the continued normalization of sexual-related incident statistics over the last five years.

The vast majority of victims of sexual offences continued to be female, with 13% of victims being male. Approximately 95% of the known perpetrators of sexual offenses were male.

In 2000, 30% of all sexual-related incidents occurred in residential settings, either private residences or in single quarters. Approximately 13% took place in Cadet units, down 5% from 1999. Additionally, 18% occurred On Bases or in Armouries, and 12% in hotels, bars or messes. Three incidents were reported in the workplace.

The predominant relationships between victims and offenders continued to be acquaintances (32%), unknown persons/ strangers (23%), and co-workers/ supervisor (17%). The breakdown of victims and offenders by component for the years 1996 through 2000 is shown below.

Component Breakdown					
	Offender				
Status	1996	1997	1998	1999	2000
CF Regular	80	75	146	70	69
CF Reserve	23	24	46	24	35
Cadet/ Instructor	18	21	42	32	42
Department Employee	2	2	3	1	4
Dependant	12	10	4	5	5
Civilian	9	8	25	23	13
Other	8	14	80	25	33
Component Breakdown					
	Victim				
Status	1996	1997	1998	1999	2000
CF Regular	14	17	56	12	11
CF Reserve	22	19	37	23	37
Cadet/ Instructor	31	38	75	50	51
Department Employee	2	2	2	2	5
Dependant	36	29	39	20	14
Civilian	43	39	81	37	50
Other	4	10	56	9	27

Suicide-Related Investigations

Thirteen suicides occurred during 2000, eleven of which were Regular Force members. All individuals were male. The number of suicides has consistently declined, from a high of 17 in 1997. Fifty-eight attempted suicides were also reported in 2000. Of these, 46 concerned Regular and Reserve Force members. Of the 46 military personnel, 41 were male. The number of attempted suicides has risen since 1998, with 42 in 1998 and 54 in 1999. Depression, alcohol/drugs and personal problems were leading factors identified in the investigation reports.

Part III – Future Endeavours

Year 2000 Achievements

The initiatives outlined in the 1999 Annual Report were achieved or advanced during 2000. In review, these endeavours included:

- The implementation of a Military Police Victims Assistance Program and establishment of Victim Assistance Officers at all CFNIS units.

- Progress was made in several change initiatives to enhance military police employment opportunities and career progression;

- Introduction of an internship (probationary) program for all new Military Police graduates;

- Promotion and increased professional development opportunities for all ranks through inter-agency exchanges with civilian law enforcement agencies;

Building the Future

From a strategic perspective, the CFPM will guide the development of a Joint Military Police support concept. This new concept will be aligned with the Canadian Forces' long term strategic vision, and will capitalize on renewed police and investigative specialist skills with a view to being a Force multiplier in modern peacekeeping operations.

Additionally, considerable effort will be made to advance the numerous initiatives directed at improving the professionalism, employment, career progression and quality of life of Military Police. New initiatives associated with the recruiting, retention, and training of Military Police will be pursued.

Increased focus on our client communities will be achieved through enhanced promotion and development of a community-based-policing philosophy. Along with this philosophy, a National Youth-MP strategy will be implemented.

The renewal of the National Defence Security Policy and the National Defence Security Instructions will receive a concerted effort. The new guidance will provide an invigorated security risk-management tool for all users in the department.

SAMPIS represents a considerable commitment by CFPM to bring the MP community into the forefront of the practical application of information technology. Phase 1 implementation of SAMPIS will ensure a closer relationship and information sharing capability within the MP community. SAMPIS will drive change in the areas of police policy, procedures and information management.

These future endeavours support the pillars of change identified as necessary within the Canadian Forces Military Police. I am confident that once implemented, these initiatives will only serve to enhance Military Police service to the Canadian Forces and our client communities.

GRAND PRÉVÔT
DES FORCES CANADIENNES

RAPPORT ANNUEL
2000

GRAND PRÉVÔT DES FORCES CANADIENNES

AVANT-PROPOS

Je suis honoré de présenter le rapport annuel du Grand prévôt des Forces canadiennes pour l'année 2000. Il y a quatre ans, la police militaire des Forces canadiennes amorçait un renouvellement complet en vue d'améliorer la qualité des services de maintien de l'ordre. Le présent rapport confirme que nous avons réussi à transformer la prestation des services de maintien de l'ordre en mettant davantage l'accent sur le client et en comprenant mieux la vaste communauté que nous desservons.

Au cours des douze derniers mois, nous avons réalisé des progrès notables dans les initiatives figurant au Rapport annuel de 1999. Il ne fait aucun doute que la mise en œuvre du Programme d'aide aux victimes de la police militaire l'été dernier et la nomination d'un coordonnateur de l'aide aux victimes dans chacune des régions desservies

par le Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) ont connu un succès retentissant. Tel que prévu, le programme fournit aux victimes de l'information et un soutien nécessaires et un moyen de recourir aux services d'aide aux victimes offerts par d'autres organismes de soutien des ministères, des Forces canadiennes et du secteur civil.

La qualité et la prestation professionnelle des services de maintien de l'ordre et des services d'enquête ont été améliorées et nous avons réalisé d'excellents progrès dans plusieurs initiatives d'envergure liées à la sélection, à la formation, au perfectionnement professionnel et à l'emploi du personnel de la police militaire, y compris de nouvelles normes de formation; une période d'emploi provisoire pour les nouveaux diplômés de la police militaire; une amélioration des possibilités de perfectionnement professionnel grâce à des échanges avec des organismes civils chargés de l'exécution de la loi; de nouvelles possibilités d'enseignement universitaire et d'enseignement universitaire supérieur pour les membres actifs; et un programme obligatoire de formation pour la confirmation des titres de compétence pour les agents de la police militaire qui ont exercé d'autres fonctions que les tâches policières durant des périodes prolongées. Cet engagement à long terme visant à améliorer la prestation des services de maintien de l'ordre souligne l'engagement du GPFC à faire en sorte que la police militaire continue d'assumer un rôle de leadership dans la prestation de services de maintien de l'ordre qui vont au-delà des attentes du Ministère.

Des méthodes d'évaluation de la pertinence et de sélection par voie de concours pour des candidats au poste de sous-officier de la police militaire ont été mises en œuvre avec succès en 1999. Cette année, la Direction - Recherche et évaluation en ressources humaines a commencé à élaborer des outils d'évaluation précis pour les candidats au poste d'officier commissionné de la police militaire. Conformément aux pratiques d'emploi en vigueur dans les services policiers civils, la procédure du Centre d'évaluation de la police militaire (CEPM) sera mise en application pour les candidats au poste d'officier commissionné de la PM en 2001.

Le fait d'investir dans nos gens favorisera la réussite et l'amélioration continues. En investissant dans les mécanismes d'évaluation et de sélection, nous faisons en sorte que seulement les aspirants à

une carrière dans la police militaire qui illustrent le caractère, les valeurs et les qualités personnelles indispensables d'un officier de police au XXI^{e} siècle seront affectés à des tâches de maintien de l'ordre en tant que représentants des Forces canadiennes.

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (CEPPM) a été créée le 1er décembre 1999. Au cours de la dernière année, la police militaire a saisi l'occasion d'apprendre et de grandir à partir de la surveillance et de l'examen des agissements de la police militaire. La CEPPM est le premier organisme de surveillance externe, indépendant et civil chargé d'analyser les questions d'éthique et de conduite de la police militaire. La CEPPM a le pouvoir d'analyser et d'enquêter au besoin sur les plaintes des citoyens déposées contre la police militaire dans l'accomplissement de ses tâches et fonctions de maintien de l'ordre, et est le seul organisme habilité à régler les plaintes d'ingérence dans toute enquête de la police militaire. Au cours de sa première année complète d'opération, le travail de la CEPPM a amélioré la responsabilisation de la police militaire et a favorisé la promotion des normes d'éthique et des normes professionnelles les plus élevées en matière de maintien de l'ordre dans l'ensemble de la Branche des services de police militaire.

Je suis heureux d'annoncer que l'étude menée par KPMG au nom du Chef – Service d'examen en juin 2000 a révélé que les ressources affectées présentement aux organisations du GPFC et du SNEFC sont suffisantes pour remplir les tâches assignées. Le rapport offrait aux deux organisations des possibilités d'améliorer l'efficacité et un modèle visant à travailler « de façon plus astucieuse ». Le GPFC a appuyé toutes les recommandations soumises.

Le présent Rapport annuel confirme que la police militaire s'engage à respecter les principes d'une amélioration continue. Bien que le fondement soit établi, je ne sous-estime pas les défis qui nous attendent. Diverses stratégies visant à favoriser le maintien en poste de policiers militaires expérimentés feront l'objet d'un examen ministériel en 2001. Pour atteindre les objectifs en matière de recrutement, des membres de la police militaire de l'ensemble du Canada prêteront main-forte aux agents de recrutement des Forces canadiennes pour promouvoir les Forces canadiennes et le choix d'une carrière dans la police militaire.

On assistera en 2001 à la mise en œuvre initiale d'un nouveau système de gestion de l'information dans l'ensemble des organisations du GPFC et du SNEFC. En 2002 et 2003, ce système sera implanté dans toutes les unités de police militaire des FC. La mise en œuvre du Système d'information – Sécurité et police militaire (SISEPM) modifiera complètement la façon dont la police militaire fait le compte rendu des incidents et gère l'information. Le SISEPM nous fournira l'occasion d'adapter les tendances à notre Programme de protection des ressources nationales et à nos stratégies de prévention du crime.

Les réalisations de l'année dernière témoignent du dévouement des gens chargés de maintenir l'excellence, le professionnalisme et l'intégrité de la police militaire des Forces canadiennes. Sous le commandement de l'ancien GPFC, le brigadier-général Samson, nos diverses initiatives de renouvellement ont connu un succès retentissant. Je crois fermement qu'en 2001 et dans les années à venir, la police militaire continuera de changer et de mieux servir les Forces canadiennes et nos collectivités au Canada et dans le cadre d'opérations de maintien de la paix à l'étranger.

CHOIX DU NOUVEAU GPFC

L'une des recommandations du *Rapport du Groupe consultatif spécial sur la justice militaire et sur les services d'enquête de la police militaire* daté du 25 mars 1997, présidé par le juge en chef Dickson, était que le Service national des enquêtes des Forces canadiennes agisse indépendamment de la chaîne de commandement. Conformément à cette recommandation, le GPFC et le Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD) ont signé un cadre de responsabilisation le 2 mars 1998. Ce dernier décrit les rôles et la relation qui existe entre le VCEMD et le GPFC et souligne l'indépendance des enquêtes sur les infractions criminelles et les infractions d'ordre militaire qui relèvent du GPFC.

En outre une procédure de sélection a été créée en 2000 pour préserver l'indépendance de la sélection du titulaire du poste de GPFC de toute présomption d'influence de la part de la chaîne de commandement.

Par conséquent, en juin 2000, un comité de sélection constitué de quatre personnes, soit deux officiers et deux membres civils de l'extérieur, a été créé pour

examiner les dossiers des candidats et diriger une entrevue individuelle structurée. Les membres du comité de sélection comprenaient le VCEMD, le Chef d'état-major de l'Armée de terre, un ancien chef du Service de police régional d'Ottawa-Carleton et un avocat de la Couronne adjoint retraité. À partir de la liste de sept candidats, le comité a choisi à l'unanimité un candidat pour pourvoir le poste de GPFC.

Le 15 janvier 2001, le colonel Cooper acceptait sa nomination comme GPFC et le commandement du SNEFC, des mains du brigadier-général Samson qui acceptait de nouvelles responsabilités comme Directeur général – Renseignement.

Le brigadier-général Samson remet le commandement de la police militaire des FC au colonel Cooper.

Partie I – Activités courantes

PLAN STRATÉGIQUE DE LA POLICE MILITAIRE DES FORCES CANADIENNES

Au Symposium du GPFC de 2000, la police militaire a élaboré un plan stratégique équivalant au plan *Façonner l'avenir de la défense canadienne : une stratégie pour l'an 2020*. Pour faire en sorte que la police militaire continue d'être reconnue pour son excellence, les objectifs stratégiques suivants ont été établis :

- créer et maintenir une capacité opérationnelle bien définie;
- promouvoir l'innovation et explorer de nouvelles technologies;
- favoriser la communication, le souci du client et les partenariats;
- perfectionner, rémunérer et souligner le mérite de nos employés;
- offrir un leadership policier, une éthique, une image et inspirer confiance.

La PM monte la garde au Kosovo, pendant que des enfants viennent voir les soldats canadiens en action.

OPÉRATIONS

Le soutien de la PM dans le cadre d'opérations internationales a connu une baisse comparativement au rythme opérationnel trépidant enregistré en 1999. L'intervention de la police militaire dans des opérations des Forces canadiennes a été réduite à son plus bas niveau depuis 1996. Étant donné que la PM ne participe plus aux opérations *Kinetic* (Kosovo), *Toucan* (Timor-Oriental) et depuis janvier 2001 à l'opération *Echo* (Aviano), elle est tout à fait prête à relever de nouveaux défis opérationnels dans des opérations des FC dans le monde entier.

La police militaire des FC a fourni un appui aux missions suivantes en 2000 :

- Balkans – Groupe de travail sur la Bosnie-Herzégovine (GTBH) : La PM joue un rôle important au sein de la Division multinationale (DM) en Bosnie-Herzégovine, qui devrait se poursuivre dans un avenir prévisible. En plus de fournir un peloton de PM pour appuyer le groupement tactique canadien, un lieutenant-colonel de la police militaire des FC agit comme Grand prévôt de la force de stabilisation multinationale.
- Érythrée et Éthiopie – Force de travail sur l'Afrique orientale (FTAO) : L'opération *Eclipse* est l'élément de combat qui représente la contribution des FC à la Mission des Nations Unies en Érythrée et en Éthiopie (MINUEE). Au sein du groupe-compagnie des FC qui s'est déployé avec la brigade d'intervention stratégique rapide dirigée par les Pays-Bas, une section de la PM est déployée pour fournir le soutien national en matière de maintien de l'ordre.
- Moyen-Orient – Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD) Plateau du Golan : Sept agents de la PM sont affectés à l'opération *Danaca*. La police militaire des FC dirige le peloton multinational de la PM.

Des agents de la PM du Camp Maple Leaf en Bosnie distribuent à des réfugiés kosovars à l'hôpital situé à proximité du campement canadien des bottes achetées dans le cadre d'une collecte de fonds organisée par un concessionnaire Tim Horton à Carleton Place, Ontario.

Vous trouverez ci-dessous un sommaire des déploiements de la PM :

Opération	Effectifs de la PM
PALLADIUM (déc. 1996 – aujourd'hui) OTAN Bosnie-Herzégovine	Total : 31
DANACA (1974 – aujourd'hui) ONU Moyen-Orient	Total : 6
ECHO (avr. 1999 – 15 janv. 2001) OTAN Italie	Total : 4
ÉCLIPSE (déc. 2000 – juin 2001) ONU Érythrée et Éthiopie	Total : 8

SERVICES DE POLICE

Programme national de protection des ressources

La protection des ressources est une activité dynamique qui préconise la sauvegarde des ressources ministérielles. Si l'on tient compte de l'ensemble de la communauté militaire, cela comprend également la sécurité des familles de militaires.

Un projet est présentement en cours à l'échelle nationale, visant à synthétiser les activités existantes et la variété de programmes de protection des ressources du Ministère. Ce projet analysera également les programmes administrés par d'autres ministères et pays, ainsi que par des organisations non gouvernementales et des entreprises du secteur privé. Nous étudierons la possibilité de conclure des partenariats avec ces organismes.

Comité de la police militaire sur les enjeux jeunesse

Consécutivement au Sommet national sur la jeunesse tenu en 1999, le GPFC et le gestionnaire du service national des ressources jeunesse de l'Agence de soutien du personnel ont créé un comité mixte sur les enjeux jeunesse. Le comité élaborera un plan d'action pour promouvoir une relation positive entre les jeunes et la police militaire.

Centre d'information de la police canadienne (CIPC)

Le GPFC a assumé l'autorité ministérielle pour l'exploitation du système du CIPC au sein des Forces canadiennes. Le Grand prévôt adjoint (Police) - (GPA Police) agit comme coordonnateur du GPFC pour les terminaux du CIPC du MDN. Toutes les unités de police militaire ont accès au CIPC.

La police militaire, ainsi que d'autres services policiers locaux aident Elmer, l'éléphant de la sécurité, à inaugurer la Semaine de la sécurité à Orléans, Ontario.

SERVICE NATIONAL DES ENQUÊTES DES FORCES CANADIENNES

Conformément aux attentes exprimées dans la directive cadre nationale relative aux enquêtes de la police militaire, révisée en 1999, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) a continué en 2000 à collaborer avec la police militaire locale, lorsque cela s'avérait nécessaire pour la conduite d'enquêtes complexes et de nature délicate. Cette pratique a favorisé le développement d'une expertise d'enquête sur place. La première rotation importante de personnel dans le cadre du cycle annuel d'affectations a amélioré les partenariats étroits entre la police militaire locale et les membres du SNEFC; plusieurs des membres initiaux du SNEFC ont servi durant trois années avec l'organisation, depuis sa création en 1997. Cette rotation de personnel dans d'autres organisations de la PM améliore le solide partenariat d'enquête qui existe présentement.

Programme de renseignements criminels de la police militaire (PRCPM)

Le Programme de renseignements criminels de la police militaire (PRCPM) a été créé en avril 2000, sous la direction du commandant du SNEFC. Le PRCPM comprend une Section du renseignement criminel stratégique et un coordonnateur régional du renseignement criminel dans chacune des régions desservies par le SNEFC et est chargé de mener des activités dans le domaine du renseignement criminel pour appuyer les enquêtes du SNEFC dans l'ensemble du Canada et à l'étranger. En outre, les coordonnateurs régionaux du renseignement criminel doivent assurer une liaison étroite avec toutes les unités locales de la police militaire dans leurs régions respectives pour canaliser la collecte et la distribution de l'information en matière de renseignement criminel.

Le SNEFC a développé un partenariat étroit avec le principal organisme de partage d'information en matière de renseignement criminel, le Service canadien de renseignements criminels (SCRC), ainsi que chacun de ses bureaux provinciaux. Le SNEFC, représenté par le Programme de renseignements criminels de la police militaire (PRCPM) est maintenant un membre régulier du SCRC. Le GPFC occupe un poste de direction au Conseil d'administration. Ce partenariat étroit avec les autres organismes du renseignement criminel a pour objet de participer de façon tangible et significative

aux activités de la communauté nationale du renseignement criminel.

Grâce aux partenariats créés au sein de la PM et du SCRC, le PRCPM a recueilli de l'information qui a servi à créer 120 dossiers de renseignements criminels dans l'ensemble du pays. Ces dossiers ont surtout été utilisés par le SNEFC dans le cadre d'enquêtes précises concernant des infractions criminelles ou des infractions d'ordre militaire.

Échanges interorganismes

Au cours de l'année, les membres du Service national des enquêtes des Forces canadiennes ont continué de participer à un vigoureux programme d'échanges interorganismes.

Voici quelques-uns des organismes d'exécution de la loi auprès desquels des enquêteurs ont été affectés :

- Direction des renseignements criminels de la GRC, Ottawa, Ontario;
- Division « K » de la GRC, Edmonton, Alberta;
- Service canadien des renseignements criminels, Ottawa, Ontario;
- Groupe des crimes graves de la GRC, Halifax, Nouvelle-Écosse;
- Service des renseignements criminels de la Nouvelle-Écosse.

En outre, un inspecteur de la Gendarmerie royale du Canada est responsable de la Section des enquêtes délicates du Service national des enquêtes des Forces canadiennes.

Soutien du SNEFC aux opérations

Le détachement du Service national des enquêtes des Forces canadiennes en Bosnie-Herzégovine continue d'enquêter sur les infractions criminelles et les infractions d'ordre militaire visant ce théâtre d'opérations. Un deuxième détachement a aussi été établi en Macédoine par suite du déploiement de gardiens de la paix canadiens au Kosovo. Des enquêteurs des détachements régionaux du Service régional des enquêtes des Forces canadiennes sont envoyés sur le théâtre en alternance pour une période de six mois.

Aide aux victimes

Pour appuyer les personnes qui peuvent participer à des enquêtes, le Service national des enquêtes des Forces canadiennes a établi un programme dans le cadre duquel un membre de l'équipe d'enquête communique tous les deux mois avec les victimes ou les plaignants. On a élargi la portée du programme pour intégrer des coordonnateurs d'aide aux victimes spécialisés. Au cours de l'année, chaque détachement du Service national des enquêtes des Forces canadiennes a créé un poste de coordonnateur d'aide aux victimes.

Sondage sur la satisfaction de la clientèle

Durant une enquête, les enquêteurs du Service national des enquêtes des Forces canadiennes remettent à un échantillonnage de victimes, plaignants, témoins ou suspects un sondage sur la satisfaction de la clientèle préaffranchi. Les questionnaires sont renvoyés au Bureau du Grand prévôt des Forces canadiennes qui les examine en vue d'améliorer les services d'enquête et l'aide à la clientèle. Le programme de sondage sur la satisfaction de la clientèle est en vigueur depuis avril 2000. Jusqu'à maintenant, plus de 800 sondages ont été distribués. D'après les réponses reçues, 95 % des répondants ont déclaré que la tenue des enquêtes au sein du SNEFC répondait à leurs attentes, ou les surpassait. Certains des commentaires additionnels fournis dans les questionnaires soulignaient un haut niveau de professionnalisme de la part des enquêteurs du SNEFC.

Survol statistique des enquêtes

Le Service national des enquêtes des Forces canadiennes a entrepris 524 nouvelles enquêtes sur des actes criminels ou des infractions d'ordre militaire en 2000, comparativement à 980 en 1998 et 580 en 1999. Cela représente une réduction constante au cours des trois dernières années. Trois cent dix-huit (318) dossiers ont été reportés de 1999, soit un total de 842 dossiers traités en 2000. Le Service national des enquêtes des Forces canadiennes a réglé 567 dossiers en 2000, dont 276 étaient reportés de 1999.

SÉCURITÉ

Le poste de Grand prévôt adjoint (Sécurité) qui était pourvu par un militaire sera désormais pourvu par un civil. Ce changement favorisera la stabilité et la continuité dans la gestion du Programme de sécurité du Ministère.

Programme d'entrevues

Au printemps 2000, conformément aux méthodes de dotation en personnel de la fonction publique, dix agents responsables des entrevues ont été engagés pour appuyer les cinq sous-sections d'autorisations de sécurité situées à Victoria, Edmonton, Kingston, Ottawa et Halifax. Pour faciliter l'intégration dans leur nouvel emploi, on a fourni aux nouveaux employés une orientation en cours d'emploi et un programme officiel de formation. Un contrôle permanent de la qualité, des visites d'aide d'état-major et les commentaires formulés dans les sondages sur la satisfaction de la clientèle confirment la réussite du programme d'entrevues. Les statistiques concernant les entrevues révèlent que 1 326 tâches d'entrevues ont été attribuées en 2000 aux 10 agents responsables des entrevues dans l'ensemble du Canada et que 1 767 ont été complétées.

Programme de contrôle sécuritaire

Pour répondre aux demandes constantes d'autorisations de sécurité et d'enquêtes de sûreté, on a consacré beaucoup d'énergie à la mise en place du système automatisé de traitement des autorisations de sécurité (STAS) du MDN. Le STAS sert de modèle aux autres ministères. Le classement électronique de la documentation connexe a augmenté considérablement avec la mise en œuvre du STAS.

En 2001, le STAS sera amélioré et une nouvelle version sera disponible sur le Web. Cette mise à jour comprendra les amendements prévus à la politique gouvernementale en matière de sécurité.

Compte tenu de l'augmentation substantielle des efforts en matière de

recrutement, on prévoit que le GPFC devra traiter près du double de « nouvelles » demandes d'enquêtes de sûreté et d'autorisations de sécurité dans les trois prochaines années.

Programme de contrôle des visites

La politique gouvernementale en matière de sécurité (PGS) reconnaît que les visites d'installations précises peuvent être restreintes pour des raisons de sécurité. Le Programme de contrôle des visites, qui a reçu l'aval du GPFC, permet l'accès à des installations restreintes du MDN par l'organisme demandeur. Le Ministère a enregistré une diminution de 8,4 % des demandes de permis de visite en 1999. Au total, 1 344 demandes ont été traitées en 2000. De ce nombre, 1 229 étaient des visites classifiées et 115 étaient non classifiées.

Sécurité des contrats

La Section de la sécurité des contrats a continué de mettre l'accent sur la sensibilisation en matière de sécurité et le souci du client. En 2000, la Section de la sécurité des contrats a répondu à 1 823 demandes d'aide; une augmentation de 22,4 % comparativement à 1999.

L'augmentation des demandes d'aide constitue une réussite de l'approche dynamique de la Section concernant la sensibilisation à la sécurité. La Section a réussi à gérer efficacement l'augmentation de la charge de travail, en partie grâce à une légère diminution dans le traitement final de la sécurité des contrats.

Activité	2000	1999	%
Contrats traités	429	454	Diminution de 5,8 %
Contrats examinés (ne contenaient pas d'exigence en matière de sécurité)	108	112	Diminution de 3,7 %
Activités de consultation	1 823	1 783	Augmentation de 22,4 %

Manquements à la sécurité

En 2000, 121 incidents liés à la sécurité ont été signalés et analysés par le personnel préposé à la sécurité du Ministère. Cela équivaut à une diminution de 14,8 % par rapport aux incidents signalés en 1999.

Le bgén Samson accepte des mains du vice-amiral Garnett, Vice-chef d'état-major de la Défense, une plaque soulignant l'éthique des Forces canadiennes.

NORMES PROFESSIONNELLES

La Section des normes professionnelles, des plaintes et des enquêtes a reçu 93 plaintes en 2000 et 21 plaintes ont été reportées de 1999, soit un total de 114. Cela équivaut à une augmentation par rapport aux années précédentes, où 79 plaintes ont été déposées en 1999 et 80 en 1998. Consécutivement à la mise en application du Code de déontologie de la police militaire approuvé en 1999, le Grand prévôt adjoint (Normes professionnelles) enquête désormais sur les plaintes internes, en plus des plaintes des citoyens. Vingt-trois (23) enquêtes internes ont eu lieu en 2000, soit la majeure partie de l'augmentation du nombre de plaintes.

Sur un total combiné de 114 plaintes, 75 ont été réglées en 2000 et 39 ont été reportées à 2001. En dépit de l'augmentation des plaintes, le nombre total d'allégations découlant de ces plaintes était comparable à l'année précédente; 208 en 2000 et 200 en 1999. Sur les 204 allégations qui ont été réglées en 2000, 41 (20 %) étaient fondées. Deux plaintes ont été réglées selon la procédure de règlement informel, comparativement à 5 en 1999 et 8 en 1998.

La Section des normes professionnelles effectue également des évaluations stratégiques de la PM pour valider le mode et les pratiques de fonctionnement d'une unité de la police militaire. Toutes les opérations de la police militaire doivent obligatoirement être conformes aux politiques et aux procédures techniques de la police militaire, à la Charte canadienne des droits et libertés, à la jurisprudence et aux normes policières canadiennes approuvées. Dix évaluations stratégiques ont été effectuées en 2000, comparativement à 16 en 1999 et 14 en 1998. De ce nombre, cinq étaient la deuxième évaluation de ce genre effectuée dans une unité précise.

En outre, une évaluation fonctionnelle des poursuites à grande vitesse a été effectuée en 2000 et les conclusions ont été présentées à l'Academie de la Police militaire des Forces

canadiennes pour qu'on les intègre dans le programme de formation. Pour renforcer la capacité d'évaluation dans les unités de la PM des FC, un deuxième Cours d'évaluation stratégique des fonctions de la police militaire a été offert à l'Academie par la Section des normes professionnelles. Onze membres de la police militaire ont été formés à l'échelon de supervision, pour participer aux évaluations au sein de l'unité et aux évaluations stratégiques.

SYSTÈME D'INFORMATION – SÉCURITÉ ET POLICE MILITAIRE (SISEPM)

En juin 2000, un marché a été accordé à Macdonald Dettwiler concernant la première étape du projet de Système d'information – sécurité et police militaire (SISEPM). La première étape du projet prévoit la création d'une base de données et d'un système de gestion des dossiers communs, ainsi qu'une interconnexion entre tous les détachements du Service national des enquêtes des Forces canadiennes et l'organisation du Grand prévôt des Forces canadiennes. L'unité de la police militaire qui appuie la région de la capitale nationale servira d'emplacement d'essai, et un réseau de formation sera installé à l'École de la Police militaire des Forces canadiennes, à Borden, Ontario. La première étape devrait être achevée en décembre 2001. Dans le cadre de la deuxième étape, ces mêmes services seront fournis au reste des unités de la police militaire du pays. La deuxième étape devrait débuter au début de 2002 et s'achever en 2003.

PLAN DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS MILITAIRES

L'équipe chargée du Plan de mise en œuvre de la structure des groupes professionnels militaires de la police militaire (PMOSGPM PM) a été formée en 2000. Le mandat de l'équipe chargée du PMOSGPM consistait à analyser et à mettre en application un certain nombre d'initiatives découlant des divers rapports sur la police militaire et la conduite des enquêtes, de la promulgation du projet de loi C-25 et de l'analyse des professions d'agent de sécurité et de police militaire. L'équipe chargée du PMOSGPM doit se pencher sur les questions suivantes :

- Le titre de spécialiste pour les officiers de la police militaire (OPM) et les sous-officiers de la police militaire (PM). Ce titre améliorera la coordination et la gestion du recrutement, de la sélection, de la formation et du perfectionnement professionnel et de l'emploi de la police militaire.

- Une période d'emploi provisoire (PEP) pour les nouveaux agents de la police militaire. La PEP correspond aux pratiques d'emploi dans les services policiers civils qui comprennent généralement une période de probation d'une année.

- Une augmentation des affectations et des possibilités d'échange avec les organismes d'exécution de la loi.

- L'incorporation et l'officialisation des exigences d'admission, des procédures d'évaluation et de sélection intégrées dans la procédure du Centre d'évaluation de la police militaire mis en œuvre en 1999.

Le commandant Moore, officier de la revue, inspecte une promotion de l'École de la Police militaire des Forces canadiennes.

- L'établissement du nombre de postes d'instruction avancée requis. Cela fournira un éventail de possibilités sur le plan du perfectionnement professionnel, y compris l'enseignement universitaire supérieur et le perfectionnement, grâce à un emploi de spécialiste au sein d'un organisme d'exécution de la loi.

- La confirmation des titres de compétence de tous les agents de la police militaire qui ont exercé d'autres fonctions que les tâches policières durant plus de 36 mois consécutifs.

- Le développement d'un plus haut niveau de compétence opérationnelle chez les futurs officiers de la PM. À compter de 2001, tous les nouveaux candidats au poste d'officier de la PM devront suivre le Cours commun de l'Armée de terre, phase II.

- L'officialisation du financement pour la formation ordonnée par le GPFC à la suite de recommandations faites par les Comités d'examen des titres de créance de la police militaire (CETCPM) ou la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire, ou d'enquêtes sur les normes professionnelles.

La proposition de l'équipe chargée du PMOSGPM, soumise en décembre 2000, fait présentement l'objet d'un examen ministériel. En outre, une étude sur la solde des agents de la police militaire a été achevée et soumise à l'examen du Directeur – Politique et développement (Solde). Ces analyses se poursuivent.

FORMATION

Trente agents de la PM ont suivi des cours internes en matière d'enquêtes criminelles, et plus de 145 d'entre eux ont suivi des cours portant sur l'exécution de la loi dans des établissements civils. En 2000, des agents de la police militaire ont suivi des cours au Collège canadien de police, au Collège de police de l'Ontario, à l'École nationale de police du Québec, au Service de police de Toronto, au Service canadien de renseignements criminels, au Service ontarien de renseignements criminels, au Laboratoire d'interrogation scientifique de Detroit, à la Division dépôt de la GRC, à l'École des enquêtes sur les incendies du Nouveau-Brunswick, à la Force de police d'Edmonton, au Atlantic Police College et au Service de police d'Ottawa.

TENUE DE PATROUILLE DE LA POLICE MILITAIRE

La police militaire fait peau neuve en 2001. Dans le cadre de ce projet, les agents de la police militaire du grade de sergent ou d'un grade inférieur arboreront un nouvel uniforme de patrouille et une nouvelle tenue de travail.

L'uniforme de patrouille sera porté dans l'ensemble du Canada à compter du printemps 2001.

Partie II – Aperçu statistique

Généralités

Cette partie du Rapport annuel donne un aperçu statistique des catégories d'infractions qui continuent d'avoir une incidence sur le Ministère et sur le personnel et les ressources des Forces canadiennes. Là où elles sont disponibles, vous trouverez les données concernant les années précédentes à des fins de comparaison.

Compétence

Le champ de compétence de la police militaire englobe tous les établissements du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes au Canada. Conformément à l'article 156 de la *Loi sur la défense nationale*, la police militaire a le mandat de faire respecter la loi et l'ordre public dans les Forces canadiennes et sur la propriété de la Défense nationale. Les membres de la police militaire sont aussi des agents de la paix aux termes du *Code criminel du Canada* et ils exécutent des fonctions policières à l'égard des personnes qui sont assujetties au Code de discipline militaire partout dans le monde, y compris les civils l'extérieur du Canada.

Population

Le bassin de population qui relève de la compétence de la police militaire varie constamment. Sont compris les membres de la Force régulière et de la Réserve, les membres du Ministère, les cadets, le Cadre des instructeurs de cadets et les familles des militaires qui habitent des logements militaires.

Données

Les données présentées dans cette partie du Rapport annuel sont fondées sur les dossiers d'enquête envoyés au Grand prévôt des Forces canadiennes entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2000, par les différentes unités de la police militaire à l'échelle nationale et internationale. Elles témoignent des actes criminels qui ont donné lieu à une enquête de la police militaire ou à une enquête de la police civile qui a un lien avec le milieu militaire. Les renseignements contenus dans les rapports d'enquête reçus après le 31 décembre 2000 seront présentés dans les rapports annuels ultérieurs. En raison

de ce qui précède, il faut souligner que les données du présent rapport peuvent être légèrement différentes de celles publiées dans le Rapport annuel 1999. Cela résulte d'un changement des périodes de production des rapports de l'année financière à l'année civile.

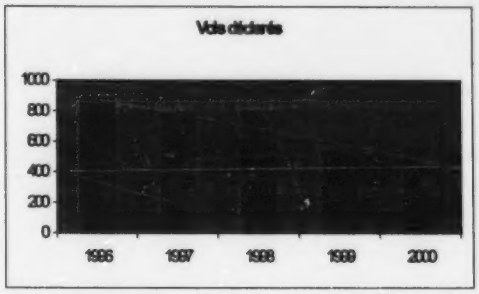
Enquêtes

Le Grand prévôt des Forces canadiennes a reçu 3 343 dossiers d'enquête en 2000, comparativement à 3 088, 3 500 et 3 302 en 1997, 1998 et 1999 respectivement. Outre les dossiers d'enquête qu'a reçus le GPFC, un certain nombre de rapports d'enquête n'ont été distribués qu'à l'échelle locale. Ces rapports ont trait à des infractions mineures, des situations où le montant en cause était de 1 000 $ ou moins, ou des incidents si peu graves qu'ils n'intéressent que le commandant concerné. En 2000, 10 101 rapports de la police militaire ont été publiés à l'échelle locale, comparativement à 8 798, 9 200 et 8 251 en 1997, 1998 et 1999 respectivement.

Enquêtes sur les vols

Le nombre de vols dépassant 1 000 $ a légèrement augmenté (4,5 %) comparativement aux données de 1999.

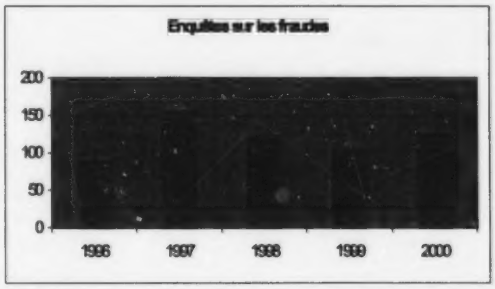
Cependant les enquêtes sur des vols sont



demeurées inférieures dans une proportion d'environ 25 % au nombre moyen d'enquêtes menées dans les quatre dernières années.

Enquêtes sur les fraudes

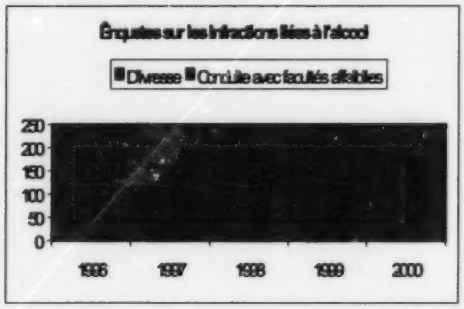
Les enquêtes sur les fraudes ont diminué considérablement de 1997 à 1999 (32 %). On a enregistré une augmentation de 16 % du nombre de fraudes déclarées en



2000; par conséquent la donnée de 2000 est comparable, mais légèrement supérieure 5% à la moyenne des quatre dernières années. La donnée de 2000 est légèrement inférieure (2 %) à la moyenne de 1997 à 1999.

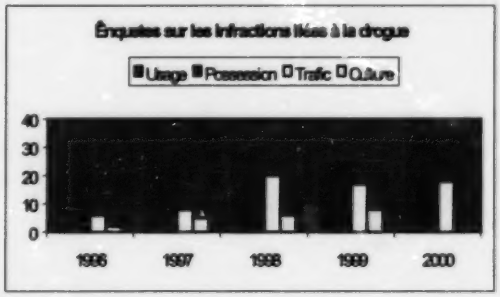
Enquêtes sur les infractions liées à l'alcool

Les cas d'ivresse signalés ont chuté de 25 % comparativement à 1999; par conséquent le nombre d'incidents est légèrement au-dessus, mais est comparable à la moyenne des quatre dernières années, soit 30 incidents. Les cas signalés de conduite avec facultés affaiblies ont augmenté pour atteindre 180, comparativement à 137 en 1999. Bien qu'il s'agisse d'une augmentation importante (24 %), cette donnée est légèrement au-dessous, mais comparable à la moyenne des quatre dernières années, soit 184 incidents.



Enquêtes sur les infractions liées à la drogue

Le nombre conjugué d'incidents liés à la drogue dans le milieu de la Défense a augmenté en 2000, mais était comparable à la moyenne des quatre dernières années. Les incidents liés à l'usage et à la possession de drogues ont augmenté comparativement à 1999, le trafic de drogues demeurant relativement constant. Les incidents liés à la culture de drogues ont diminué. La réduction du nombre d'incidents liés à la culture de drogues renverse la tendance enregistrée au cours des quatre dernières années. Les incidents liés au trafic se sont aussi stabilisés, après avoir connu une augmentation de 1996 à 1998.



Enquêtes sur les voies de fait

Après une diminution importante du nombre d'enquêtes concernant des voies de fait contre le conjoint en 1999, on a assisté en 2000 à un retour aux niveaux enregistrés en 1997 et 1998. On dénombre 85 présumées victimes de voies de faits contre le conjoint, dont 85 % sont des femmes. Pour ce qui est

de la violence faite aux enfants, le nombre d'incidents déclarés a légèrement augmenté par rapport aux années précédentes. La majorité des contrevenants (88 %) et des victimes (58 %) sont de sexe masculin. Il ne semble pas y avoir de nette tendance dans un élément des FC en particulier (Force aérienne, Armée de terre ou Forces maritimes).

Enquêtes sur les infractions à caractère sexuel

On a signalé 191 infractions à caractère sexuel au Service national des enquêtes des Forces canadiennes et à d'autres unités de la police militaire en 2000. De ce nombre, 160 sont classées comme des agressions à caractère sexuel à divers degrés. Les données de 2000 illustrent une légère diminution de 9 % par rapport à 1999 et confirment une tendance vers une normalisation statistique concernant les infractions à caractère sexuel au cours des cinq dernières années.

La majorité des victimes d'infractions à caractère sexuel sont des femmes; 13 % sont des hommes. Environ 95 % des auteurs d'infractions à caractère sexuel connus sont des hommes.

En 2000, 30 % de toutes les infractions à caractère sexuel ont eu lieu dans des quartiers résidentiels, soit des résidences privées ou des logements de militaires célibataires. Environ 13 % ont eu lieu dans des unités de cadets, soit une diminution de 5 % par rapport à 1999. En outre, 18 % des incidents ont eu lieu dans des bases ou des manèges militaires et 12 % dans des hôtels, des bars ou des mess. Trois incidents ont eu lieu dans un lieu de travail.

Le plus souvent, l'agresseur est une connaissance de la victime (32 %), un inconnu ou un étranger (23 %), un collègue ou un superviseur (17 %). Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la répartition des victimes et des contrevenants par composante pour les années 1996 à 2000.

Répartition par composante des Forces canadiennes					
	Contrevenants				
État	1996	1997	1998	1999	2000
Force régulière	80	75	146	70	69
Réserve	23	24	46	24	35
Cadet/ instructeur	18	21	42	32	42
Employé du Ministère	2	2	3	1	4
Personne à charge	12	10	4	5	5
Civil	9	8	25	23	13
Autre	8	14	80	25	33
Répartition par composante des Forces canadiennes					
	Victimes				
État	1996	1997	1998	1999	2000
Force régulière	14	17	56	12	11
Réserve	22	19	37	23	37
Cadet/ instructeur	31	38	75	50	51
Employé du Ministère	2	2	2	2	5
Personne à charge	36	29	39	20	14
Civil	43	39	81	37	50
Autre	4	10	56	9	27

Enquêtes sur les suicides

Treize (13) suicides sont survenus en 2000; onze des victimes étaient des membres de la Force régulière. Toutes les victimes étaient des hommes. Le nombre de suicides diminue constamment après avoir connu un sommet en 1997 (17). On a enregistré 58 tentatives de suicide en 2000. De ce nombre, 46 mettaient en cause des membres de la Force régulière ou de la Force de réserve. Parmi ces 46 militaires, 41 étaient des hommes. Le nombre de tentatives de suicide a augmenté depuis 1998, avec 42 en 1998 et 54 en 1999. La dépression, la consommation d'alcool et de drogues et des problèmes personnels sont les principales causes mentionnées dans les rapports d'enquête.

Partie III – Initiatives à venir

Réalisations de l'an 2000

Les initiatives décrites dans le Rapport annuel de 1999 ont été réalisées ou ont progressé en 2000. En résumé, ces initiatives comprenaient :

- La mise en œuvre d'un Programme d'aide aux victimes au sein de la police militaire et la nomination d'agents d'aide aux victimes dans toutes les unités du SNEFC.

- La réalisation de progrès dans plusieurs initiatives de changement en vue d'améliorer les possibilités d'emploi et l'avancement professionnel au sein de la police militaire.

- La mise en œuvre d'un programme de stage (probatoire) à l'intention de tous les nouveaux diplômés de la police militaire.

- La promotion et l'amélioration des possibilités de perfectionnement professionnel pour les membres de tous grades, par le biais d'échanges avec des organismes civils d'exécution de la loi.

Construisons l'avenir

D'un point de vue stratégique, le GPFC dirigera la création d'un concept de soutien d'une police militaire mixte. Ce nouveau concept ira de pair avec la vision stratégique à long terme des Forces canadiennes et misera sur le renouvellement des compétences des membres de la police militaire et des spécialistes d'enquêtes, en vue de devenir un multiplicateur de force dans les opérations modernes de maintien de la paix.

En outre, des efforts considérables seront consentis pour faire progresser les nombreuses initiatives visant à améliorer le professionnalisme, l'emploi, l'avancement professionnel et la qualité de vie de la police militaire. On poursuivra de nouvelles initiatives liées au recrutement, au maintien en fonction et à la formation de la police militaire.

Nous mettrons davantage l'accent sur nos communautés clientes en favorisant la promotion et l'élaboration d'une philosophie policière axée sur la communauté. De pair avec cette philosophie, une stratégie nationale Jeunesse-police militaire sera mise en œuvre.

Les efforts seront mobilisés sur le renouvellement de la Politique de la Défense nationale en matière de sécurité et des instructions de la Défense nationale en matière de sécurité. La nouvelle orientation fournira un outil de gestion des risques pour la sécurité stimulant pour tous les usagers du Ministère.

Le SISEPM répond à un engagement ambitieux du GPFC à mener la police militaire à l'avant-garde de l'application pratique de la technologie de l'information. La mise en œuvre de la première étape du SISEPM assurera une relation plus étroite et une meilleure capacité d'échange d'information au sein de la police militaire. Le SISEPM amorcera un changement sur le plan des politiques, des procédures et de la gestion de l'information policières.

Ces initiatives futures appuient les piliers du changement jugé nécessaire au sein de la police militaire des Forces canadiennes. Je suis confiant qu'une fois qu'elles auront été mises en œuvre, ces initiatives permettront d'améliorer le service de la police militaire envers les Forces canadiennes et nos communautés clientes.